

# 臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第327號

原告 李冠緯

被告 頂呱呱國際股份有限公司

法定代理人 史洪法

訴訟代理人 徐在智

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年1月22日言詞辯論終結，判決如下：

## 主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

## 事實及理由

### 一、原告起訴主張：

(一)原告自民國104年6月12日起受僱於被告，擔任被告昆陽門市（下稱昆陽門市）內場人員，負責製作炸物及其他商品，每月平均薪資為新臺幣（下同）33,594元。因昆陽門市收銀人員不足，108年3月間原告偶受命至收銀櫃檯協助結帳，惟被告未對此提供充足之教育訓練，亦未派其餘人員在旁協助，致原告對收銀流程不甚熟悉，被告於108年3月21日經消費者反映稱原告於結帳時未主動開立發票，由消費者提醒後始開立，遂於當日派督導人員至門市了解，經調閱監視器後發現原告另有漏開發票之狀況，乃於108年3月22日將原告停班調查。然被告為速食餐飲業者，原告2筆漏開發票之時點均為中午或晚間用餐尖峰時段，原告需在極短時間內，向顧客確認所購買餐點，並彙算購買金額，再收錢及找錢，故疏忽漏開發票或誤算營業金額等亦屬常態。嗣原告於108年3月25日至被告公司接受訪談，因原告自知確有漏開發票之疏失，故於訪談時表示願意賠償被告因漏開發票或金額短少之損失，亦同意接受被告以停班方式之懲處，原告積極彌補之態度足見已知所警惕，況原告實際漏開發票數為2筆，108年3月21日營業金額總計短缺360元，縱有結帳流程之瑕疵，此一瑕疵尚不足以導致被告所營事業受有危險，且被

告非不得採用解僱以外之懲戒手段，即足以達維持經營秩序、懲處警示之效果，蓋懲戒手段中以終止勞動契約關係所導致之後果最為嚴重，屬憲法保障工作權之核心範圍，因此原告當可期待被告採用對勞工權益影響較輕之措施，始符合憲法保障工作權之價值，是被告逕依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止勞動契約，顯已違解僱最後手段性原則，難認適法。另被告於108年3月25日約談原告後，要求原告應於離職單上簽名，離職單載明離職原因為「漏開發票、多筆帳務與金額不符，予以開除，即刻生效。」等語，足徵被告已為預示拒絕受領原告勞務之意思表示，且原告於遭違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，是被告拒絕受領勞務後，即應負受領遲延之責，原告無庸補服勞務，並得依民法第487條本文規定，請求被告自108年3月26日起至同意原告復職之日止，按月於次月10日給付原告33,594元，即原告離職前6個月之平均薪資。

(二)爰依兩造間勞動契約，提起本訴。並聲明：

1.確認兩造間僱傭關係存在。

2.被告應自108年3月26日起至原告回復工作之日止，按月於次月10日給付原告33,594元，及自應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告係受僱於被告所屬之吟桂股份有限公司昆陽分公司（下稱吟桂公司），而吟桂公司經營頂呱呱炸雞門市，擁有獨立之營收、費用、統一編號及財務報表，僅其規章制度由集團母公司即被告統籌管理；而原告於104年6月12日到職，兩造約定每月薪資為23,500元，加班費另計。又門市工作職掌可分為服務區及後售區，凡門市職員均須學習並隨排班表變動而輪值其工作區域，原告工作已逾3年，於106年2月到任昆陽門市時，已對收銀流程熟稔，並於107年10月24日參

01 加被告舉辦之訓練員晉升考試，堪認具備會計及收銀之專業  
02 知識，故原告應無因教育訓練不足而有對於收銀流程不熟悉  
03 進而產生漏開發票之可能。而原告於訪談紀錄表自認於108  
04 年3月21日12時43分及17時分別漏開發票金額105元及288  
05 元，並主張因餐期忙碌而疏忽漏開發票，惟經比對昆陽門市  
06 當日訂單明細表所載，於12時43分前後一筆之銷售時間分別  
07 為12時40分及12時51分，於17時前後一筆之銷售時間分別為  
08 16時46分及17時15分，銷售間隔時間均無連續，顯無原告所  
09 稱餐期忙碌因而疏忽漏開發票之情。況被告收銀機操作流程  
10 係客人點餐後即自動計算並顯示消費金額，收取客戶現金後  
11 按「現金結帳」，收銀機錢櫃即自動開啟，將客人現金收入  
12 並找錢予客人，同時自動列印發票，完成交易，惟原告以  
13 不正當之流程，選擇按下收銀機右邊之「開啟錢櫃」，強迫  
14 錢櫃打開找錢予客人後，另外再按「清除表單」，將該訂單  
15 清除，進而短報營業收入，再於閉店結帳之際，取走多餘之  
16 款項；本來原告誤按「開啟錢櫃」，僅需再次按下「現金結  
17 帳」，即可自動開立發票完成交易，原告卻選擇按下「清除  
18 表單」，顯係故意將訂單清除，侵占公款之企圖甚明。再按  
19 依加值型及非加值型營業稅法第52條第1項及第2項規定，  
20 營業人漏開統一發票或於統一發票上短開銷售額，於法定申  
21 報期限前經查獲者，應就短漏開銷售額按規定稅率計算稅額  
22 繳納稅款，並按該稅額處5倍以下罰鍰。．．．營業人有前  
23 項情形，一年內經查獲達三次者，並停止其營業。而被告於  
24 全臺約有70間門市，門市員工逾400位，被告必須更嚴格採  
25 取解僱之手段要求門市員工，避免公司陷於停止營業之危險  
26 中；更甚者，原告於訪談紀錄表中自認於108年3月以來已  
27 經忘記漏開多少發票等語，經被告事後檢視監視器畫面，原  
28 告於同日（即108年3月21日）19時7分及21分又短開發票  
29 金額225元，故原告於當日已有4次漏短開發票行為，則被  
30 告依工作規則第14條第1項第6款第11目規定「收取營業收  
31 入，未依正確程序開立發票或發票數字故意錯誤者」，認原

告違反工作規則情節重大而予以解僱之處分，係屬必須採取之手段。

(二)並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告自104年6月12日起受僱於被告，每月薪資為23,500元（加班費另計），嗣原告於108年3月21日12時43分漏開金額105元之發票、於17時漏開金額288元之發票，並於19時7分短開金額95元之發票、於19時21分短開金額130元之發票，兩造乃於108年3月25日進行訪談，原告並於同日簽署載有離職原因為「漏開發票、多筆帳務與金額不符，予以開除，即刻生效。」、「離職日期為108年3月25日」之員工離職單等節，有訪談紀錄表、中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄、工作規則、員工離職單等附卷可稽（見本院卷第35、39-41、115-117、119頁），並為兩造所不爭執（見本院卷第125頁），此部分事實首堪認定。

四、得心證之理由：

(一)被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，為有理由：

1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止勞動契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。而工作規則雖得就勞工違反勞動契約或其工作規則之情形為懲處規定，惟雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受該條項第4款規定之限制，即以其情節重大為必要。又所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其勞動契約關係，且雇主所為懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、

對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。次按，被告公司之工作規則第14條第1項第6款第11目規定：「凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：六、違反勞動契約或工作規則，經個案事實認定調查後為情節重大。以下為違反勞動契約或工作規則，情節重大者：(四)收取營業收入，未依正確程序開立發票或發票數字故意錯誤者。」

2. 本件原告固坦承有漏開發票、短開發票之行為，惟主張情節非屬重大，被告解僱違反最後手段性原則云云。惟按「財政部指定之稽查人員，查獲營業人有應開立統一發票而未開立情事者，應當場作成紀錄，詳載營業人名稱、時間、地點、交易標的及銷售額，送由主管稽徵機關移送法院裁罰。」、「營業人漏開統一發票或於統一發票上短開銷售額，於法定申報期限前經查獲者，應就短漏開銷售額按規定稅率計算稅額繳納稅款，並按該稅額處五倍以下罰鍰。但處罰金額不得超過新臺幣一百萬元。營業人有前項情形，一年內經查獲達三次者，並停止其營業。」，加值型及非加值型營業稅法第44條第1項、第52條第1項、第2項分別定有明文。而被告為營業稅之納稅義務人，本應依法開立統一發票及繳納營業稅，倘有漏開發票或短開發票金額之情形，除違反前開加值型及非加值型營業稅法之規定外，亦會面臨行政機關之裁罰。而原告於108年3月21日當日即漏開發票2筆、短開發票2筆，共計4次短漏開發票，經被告約談後，再於訪談中坦承108年3月後「忘記漏開多少發票，有的發票有補，有的沒有」等情，此有訪談紀錄表1紙在卷可憑（見本院卷第35頁），足見原告屢次短漏開發票，實陷被告於遭受行政罰之高度風險中；況其短漏開發票之行為，倘經消費者察覺而檢舉，亦可能使被告之商譽蒙受重大損失，其違規情節當屬重大。再依被告所稱，店內收銀機操作流程係客人點餐後即自動計算並顯示消費金額，收取客戶現金後，按「現金結帳」，收銀機

01 錢櫃即自動開啟，將客人現金收入並找錢予客人，同時自動  
02 列印發票，完成該筆交易，然因原告未依前開正當程序，卻  
03 直接按下收銀機右邊之「開啟錢櫃」鍵，強迫錢櫃打開找錢  
04 予客人後，另外再按「清除表單」，而將訂單清除，因此短  
05 報營業收入，而原告對前開未依正確程序開立發票之指訴並  
06 未否認，堪認原告之行為該當工作規則第14條第1項第6款第  
07 11目之情形，是被告依前開工作規則及勞基法第12條第1項  
08 第4款之規定，終止兩造間勞動契約，洵屬有據；原告主張  
09 其違規情節非屬重大，被告違反解僱最後手段性原則云云，  
10 為無理由，不足憑採。

11 3. 原告雖主張其對收銀、會計之工作不熟悉，亦非其工作範圍  
12 ，故認被告之解僱不合法云云。惟被告否認此節，並抗辯：  
13 門市工作分為服務區與後售區，服務區含收銀流程，每個員  
14 工都要隨班表排定工作，而原告因對服務區及後售區工作均  
15 熟悉，故前經店長推薦參與升職訓練考試等情，並提出被告  
16 107年第4梯次北中區升職訓練員考試簽到表1份在卷可憑（  
17 見本院卷第79頁）；原告固不否認曾參與前開考試，然主張  
18 其並未通過云云（見本院卷第125頁）。查，原告係104年6  
19 月間即到職，迄至108年3月離職前，已工作近3年之久，其  
20 亦不否認曾經參與升職考試之事實；而依被告所述，員工必  
21 當對門市之服務區（含收銀流程）、後售區工作均熟悉時，  
22 始能由店長推薦參與升職考試，足見原告對於包含收銀區之  
23 工作內容應非毫無經驗與技巧；況且，操作收銀機台流程簡  
24 便，亦不需具備專業之技術，以原告已到職3年以上之工作  
25 經歷，其斷無可能對收銀工作毫無知悉，是原告主張被告未  
26 給予充足教育訓練、亦未派員從旁協助，因而產生本案之疏  
27 失云云，顯屬事後卸責之詞，不足採信。

28 (二) 從而，被告依勞基法第12條第1項第4款及工作規則第14條  
29 第1項第6款第11目之規定終止兩造間勞動契約，應屬合法  
30 ，為有理由。

31 五、綜上，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造勞動契

約，請求被告自108年3月26日起至原告復職日止，按月於次  
月10日給付原告33,594元，及自應給付之次日起至清償日止  
，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之  
訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之  
證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸逐一再加  
論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 2 月 19 日  
勞 動 法 庭 法 官 陳 威 帆

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 2 月 19 日  
書 記 官 黃 文 芳